

LE DROIT DISCIPLINAIRE

Jun 2020

SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 2
Introduction	p. 3
I/ Le droit disciplinaire	p. 4
A/ Le pouvoir de discipline	p. 4
B/ Les sanctions disciplinaires	p. 4
1/ 1er groupe	p. 4
2/ 2ème groupe	p. 5
3/ 3ème groupe	p. 5
4/ 4ème groupe	p. 5
C/ Précisions sur le sursis total ou partiel	p. 6
D/ La suspension	p. 6
E/ Disparition de la sanction	p. 7
1/ Sanction du 1er groupe	p. 7
2/ Sanctions du 2ème groupe, 3ème groupe	p. 7
II/ Le conseil de discipline	p. 8
A/ Constitution du conseil de discipline	p. 8
B/ Déroulement de la séance	p. 9
C/ Compétence	p. 9
III/ La procédure disciplinaire	p. 10
A/ Procédure sans saisine du conseil de discipline	p. 10
1/ Connaissance des faits reprochés	p. 10
2/ Communication du dossier	p. 10
3/ Décision	p. 11
B/ Procédure avec saisine du conseil de discipline	p. 11
1/ Information de l'agent préalable à la tenue de la séance	p. 11
2/ Saisine du conseil	p. 12
3/ La décision de l'autorité territoriale	p. 13
C/ Le recours disciplinaire	p. 13
IV/ Le droit disciplinaire des agents stagiaires	p. 14
A/ Les sanctions applicables	p. 14
B/ La procédure disciplinaire	p. 14
V/ Le droit disciplinaire des agents contractuels de droit public	p. 15
A/ Les sanctions applicables	p. 15
B/ La procédure disciplinaire	p. 15

Textes de référence

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale , notamment les articles 89 et suivants ;
- Décret n° 88-145 du Février 1988 modifiée relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;
- Décret n° 89-677 du 18 Septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 92-1194 du 4 Novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale ;
- Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et au conseil de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Introduction

Le fonctionnaire territorial, au même titre que les autres fonctionnaires, est soumis à un ensemble d'obligations tenant à sa qualité d'agent public et justifiées par le fait qu'il participe à l'exécution du service public.

Ces obligations sont soit précisées par la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 ou par les statuts particuliers, soit dégagées par la jurisprudence.

Tout manquement à l'une de ces obligations peut conduire à la mise en jeu de la responsabilité administrative du fonctionnaire ; en effet, s'il n'existe pas de définition légale de la faute disciplinaire, tout manquement à une obligation professionnelle, même en dehors de l'exercice des fonctions, est sanctionnée.

Il appartient donc à l'autorité territoriale de décider si le comportement de l'agent est fautif et sujet à sanction, en tenant compte du fait que les responsabilités du fonctionnaire varient selon le grade détenu et la nature de l'emploi occupé dans la hiérarchie.

En cas de contestation de la décision de sanction par l'agent, le juge administratif sera compétent pour apprécier si le comportement était constitutif d'une faute disciplinaire et si la sanction n'était pas disproportionnée.

Ce livret d'information relatif à la discipline concerne les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public.

I - LE DROIT DISCIPLINAIRE

Article 19 de la loi du 13 juillet 1983

A/ Le pouvoir de discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Ce pouvoir ne peut toutefois s'exercer que dans un cadre juridique précis :

☞ les sanctions susceptibles d'être prononcées sont limitativement énumérées par la loi ; toute autre sanction serait frappée d'illégalité.

☞ de même, certaines procédures protectrices de l'agent s'imposent, tenant d'une part au principe du respect des droits de la défense, d'autre part à l'obligation de consulter la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline avant d'infliger les sanctions les plus graves (sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes).

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration du délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

B/ Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux titulaires sont énumérées par l'article 89 de la loi N°84-53 du 26/01/84.

Ce texte classe les sanctions disciplinaires en 4 groupes.

1) 1er groupe

☞ **L' AVERTISSEMENT** : ce sont de simples observations, formulées par écrit, qui ne comportent pas de mention au dossier de l'agent ; il est destiné à prévenir l'agent qu'il n'a pas donné satisfaction et que sans modification de son comportement, il risque d'encourir une sanction plus grave.

☞ **LE BLAME** : il s'agit d'observations présentant un caractère plus grave que celles susceptibles de sanctionner un avertissement ou prononcées en cas de récidive.

☞ **L' EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS DE TROIS JOURS MAXIMUM** : durant cette période, le fonctionnaire est exclu du service et privé de toute rémunération ; cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

L' autorité territoriale peut prononcer une sanction de 1er groupe sans consultation préalable du conseil de discipline.

Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

2) 2ème groupe

☞ **LA RADIATION DU TABLEAU D'AVANCEMENT** : cette sanction, qui suppose que le fonctionnaire ait été inscrit au tableau d'avancement, n'a d'effet que l'année pour lequel le tableau a été établi. Elle prive l'agent d'une possibilité d'avancement, mais ne le prive pas d'un avancement acquis.

☞ **L' ABAISSEMENT D' ÉCHELON A L'ECHELON IMMEDIATEMENT INFERIEUR A CELUI DETENU PAR L'AGENT** : le fonctionnaire concerné est placé à l'échelon immédiatement inférieur de son grade ; **il en résulte une diminution de la rémunération.**

L'ancienneté acquise dans l'échelon avant l'abaissement est conservée dans le nouvel échelon.

☞ **L' EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE DE 4 A 15 JOURS** : durant cette période le fonctionnaire est exclu du service et privé de toute rémunération ; cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel (Article 89 de la loi du 26/01/84).

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions du deuxième et du troisième groupe.

3) 3ème groupe

☞ **LA RÉTROGRADATION AU GRADE IMMEDIATEMENT INFERIEUR ET A UN ECHELON CORRESPONDANT A UN INDICE EGAL OU IMMEDIATEMENT INFERIEUR A CELUI DETENU PAR L'AGENT** : l'agent exerce alors des fonctions qui correspondent à son nouveau grade. La rétrogradation ne peut intervenir que si un emploi correspondant au nouveau grade est vacant.



: cette sanction ne peut avoir pour effet de placer le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois (*Conseil d'État du 13/10/1965 / BRISSON*).

☞ **L' EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE DE 16 JOURS A 2 ANS** : durant cette période, le fonctionnaire est exclu du service et privé de toute rémunération ; cette sanction peut être assortie d'un sursis partiel, celui-ci ne pouvant avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins de un mois (Article 89 de la loi du 26/01/84).

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions du troisième groupe.

4) 4ème groupe

Ces sanctions entraînent systématiquement la radiation des cadres.

☞ **LA MISE A LA RETRAITE D'OFFICE** : cette sanction n'est applicable qu'aux fonctionnaires ayant acquis des droits à pension (au moins 2 ans de services publics effectifs). Si le fonctionnaire a atteint l'âge d'admission à la retraite, la pension est à jouissance immédiate, dans le cas contraire, elle est à jouissance différée (*Conseil d'État du 09/02/1979 / Commune de LA GOUTEILLE*).

☞ **LA RÉVOCATION** : elle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

L' Autorité Territoriale doit soumettre à l'examen du Conseil de Discipline son intention d'infliger une sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes.

C/ Précisions sur le sursis total ou partiel

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

D/ La suspension

La suspension est une mesure administrative conservatoire et non une sanction disciplinaire. Cette mesure provisoire a pour but d'éviter le scandale ou la gêne que peut causer la présence effective dans un emploi public d'un agent soupçonné de faute grave et de faciliter l'exercice de poursuites qui doivent être incessamment entreprises à son encontre.

Ainsi, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'autorité territoriale peut suspendre l'auteur de cette faute, tout en saisissant, sans délai, le conseil de discipline, de manière à écarter momentanément l'agent de service ; elle implique que le conseil de discipline devra se réunir dans un délai plus bref : délai d'un mois au lieu de deux .

Cette mesure ne peut avoir d'effet rétroactif.

Le fonctionnaire suspendu conserve l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois.

Si, à l'expiration du délai de 4 mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.

S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, dans le cas échéant, soumis.

A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend possible sa prolongation.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emploi d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

E/ Disparition de la sanction

1) Sanctions du 1er groupe

Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

2) Sanctions des 2ème, 3ème groupes

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

II - LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Articles 90 et 90 bis de la loi du 26 janvier 1984

La consultation du conseil de discipline est obligatoire pour les sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes (article 19 de la loi du 13/07/83).

Ce conseil est une émanation de la commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire poursuivi qui siège alors en formation spéciale.

Pour les collectivités territoriales affiliées à un centre de gestion, le secrétariat est assuré par le centre de gestion auprès duquel sont placées les commissions administratives paritaires.

A/ Constitution du conseil de discipline

Pour l'examen de chaque affaire, le conseil de discipline est constitué de deux collèges : celui des représentants des collectivités territoriales et celui des représentants du personnel, dont le nombre varie selon la catégorie et le groupe hiérarchique auquel appartient le fonctionnaire et le cas échéant selon l'emploi qu'il occupe (pour les emplois fonctionnels).

Le collège des représentants du personnel ne peut pas comprendre des agents appartenant à un groupe hiérarchique inférieur à celui de l'agent déféré (Article 90 de la loi du 26/01/84).

La présidence du conseil de discipline est assurée par un magistrat de l'ordre administratif en activité, désigné par le Président du tribunal administratif (Article 1 du décret du 18/09/89).

Le conseil ne peut siéger valablement que si le quorum est atteint et la parité respectée :

☞ **LE QUORUM** : il est fixé pour chacune des représentations, (personnel et collectivités), à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs. En l'absence de quorum, un procès verbal est établi constatant l'impossibilité de siéger et reportant la séance à une date ultérieure ; lors de cette séance, le conseil pourra siéger valablement quel que soit le nombre des présents (article 90 de la loi du 26/01/84).

☞ **LA PARITÉ** : cette condition se trouve remplie si le nombre de représentants dans chaque collège est égal. A défaut, la parité doit être établie par tirage au sort, désignant la ou les personnes appelées à quitter la séance.



: la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique supprime les groupes hiérarchiques au sein des conseils de discipline. Cette suppression ne sera effective qu'à compter du prochain renouvellement des instances prévu en 2022.

B/ Déroulement de la séance

L'audience commence par la vérification du quorum et le rétablissement éventuel de la parité.

Le report de l'affaire peut être demandé par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale ; il est décidé à la majorité des membres présents (article 8 du décret du 18/09/89).

En l'absence de report, le Président donne lecture du rapport par lequel l'autorité territoriale a saisi le conseil.

La séance se poursuit par la lecture des observations écrites déposées éventuellement par les parties. Le Président demande au fonctionnaire et ses conseils s'il a exercé son droit à communication du dossier individuel.

Il est procédé ensuite à l'audition séparée des témoins retenus par le conseil ; le Président peut demander une confrontation des témoins ou une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu (article 9 du décret du 18/09/89).

Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements de discrimination, d'agissements sexistes, de harcèlement moral ou sexuel ou du non respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

Le fonctionnaire déféré et l'autorité territoriale assistent avec leurs conseils à la totalité des débats jusqu'à la délibération. Les uns et les autres peuvent intervenir à tout moment après accord du Président.

Dans le respect de la procédure contradictoire, le Président propose toujours au fonctionnaire la possibilité de s'exprimer le dernier.

Le conseil de discipline délibère ensuite à huis clos.

C/ Compétences

A la suite du délibéré, le conseil de discipline peut :

☞ Ordonner une enquête complémentaire s'il ne se juge pas suffisamment éclairé. Le délai de deux mois pendant lequel le conseil doit se prononcer ne s'en trouve pas prorogé (article 11 du décret du 18/09/89).

☞ Proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'au jugement du tribunal en cas de poursuites pénales du fonctionnaire (article 13 du décret du 18/09/89).

☞ Estimer qu'il n'y a pas lieu à sanction (article 12 du décret du 18/09/89).

☞ Proposer une sanction

Le président du conseil met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le Président met aux voix les autres sanctions figurant dans la loi, en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elle recueille l'accord de la majorité des membres présents.

A l'occasion de ces différents votes, il faut noter que le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante. En conséquence, si faute de majorité aucune sanction n'est adoptée, le Président en informe les parties. Dans le cas contraire, il porte sans délai à la connaissance des parties la proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents ; celle-ci doit être motivée.

La proposition émise n'est qu'un avis qui ne lie pas l'autorité territoriale.

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale de statuer sur la suite à donner à la procédure disciplinaire. Elle a possibilité de ne pas prononcer de sanction, de prononcer la sanction proposée ou de prononcer une sanction plus sévère (article 14 du décret du 18/09/89).

III - LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Quelle que soit la sanction envisagée, des règles strictes doivent être respectées sous peine de nullité.

A/ Procédure sans saisine du conseil de discipline

Elle concerne les sanctions du 1er groupe :

L'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de trois jours maximum.

En application du principe général du respect des droits de la défense, les règles à suivre en la matière sont les suivantes :

1) Connaissance des faits reprochés

Par courrier annonçant à l'agent son intention de le sanctionner, l'autorité territoriale doit énoncer **tous** les faits reprochés.

2) Communication du dossier

Ce courrier doit expressément mentionner (article 4 du décret du 18/09/89) :

☞ d'une part le droit de l'agent d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel.

☞ d'autre part informer l'agent du droit dont il dispose de se faire assister d'un ou de plusieurs conseils de son choix tout au long de la procédure.

Si toutefois, l'agent prévenu sans équivoque de son droit ne sollicite pas la communication de son dossier, il est supposé avoir renoncé au bénéfice de cette garantie. En tout état de cause, il est conseillé d'établir à l'occasion de la consultation de son dossier par l'agent, une attestation datée et signée de l'intéressé.

Enfin, le droit de prendre communication du dossier comporte pour l'agent, celui d'en avoir également copie.

L'absence d'information de ce droit à communication ou l'absence de communication elle-même entraînerait l'annulation de la sanction par le juge administratif.

Un délai suffisant doit être laissé à l'agent pour lui permettre d'organiser sa défense ; en règle générale, la jurisprudence considère un délai minimum d'une semaine après la notification du courrier à l'agent comme raisonnable.

3) La décision

L'acte portant sanction (lettre pour un avertissement ou arrêté pour un blâme ou une exclusion) doit obligatoirement être motivé, c'est à dire énoncer clairement les faits devant être qualifiés de fautifs et justifiant donc la sanction disciplinaire (article 19 de la loi du 13/07/83)

Cet acte doit impérativement faire l'objet d'une notification sans délai à l'agent, lui indiquant les voies et les moyens de recours possibles. En effet, le délai de recours contentieux de deux mois devant le tribunal administratif ne court qu'à la condition que la notification comporte l'indication des voies et des délais de recours, conformément aux dispositions du décret du 11 Janvier 1965 modifié. En l'absence de ces mentions le délai de recours est reporté indéfiniment.

Enfin, n'étant pas soumises à l'avis du conseil de discipline, ces décisions ne font pas parties des actes dont la transmission au représentant de l'État est obligatoire. Leur légalité est donc laissée à la seule appréciation du juge administratif.

B/ Procédure avec saisine du conseil de discipline

Elle concerne les sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes.

La procédure devant le conseil de discipline se caractérise principalement par son aspect contradictoire ; celui-ci se traduit dans les deux moments essentiels que sont l'information préalable de l'agent et la saisine du conseil.

1) Information de l'agent préalable à la tenue de la séance

Fondées sur le principe du respect des droits de la défense déjà évoqué pour les sanctions du premier groupe, les dispositions du décret du 18 Septembre 1989 prévoient expressément que l'autorité engageant une procédure disciplinaire à l'égard d'un agent doit (articles 4 et 5 du décret du 18/09/89):

☞ En informer par écrit l'intéressé, en précisant les faits qui lui sont reprochés ;

☞ Lui indiquer qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de la collectivité territoriale et l'inviter à prendre connaissance, dans les mêmes conditions, du rapport introductif de saisine du conseil.

☞ Lui préciser également la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

2) Saisine du conseil

L' autorité territoriale souhaitant prendre l'une des sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes, doit saisir dans les meilleurs délais le conseil de discipline compétent en transmettant au Président de cette instance, dont le secrétariat est assuré par le centre de gestion lorsque la collectivité est affiliée, un rapport introductif relatant de façon détaillée et intégralement les faits susceptibles de constituer une faute disciplinaire.

Des faits préalablement sanctionnés (même par une sanction du premier groupe) ne peuvent pas faire l'objet d'un nouvel examen et être sanctionnés à nouveau (en vertu de la règle « non bis in idem » c'est à dire les mêmes faits ne peuvent pas être sanctionnés deux fois). Ils peuvent toutefois, le cas échéant, comme des faits ayant été amnistiés, être évoqués soit au titre de la récidive, soit pour démontrer un comportement défaillant.

En tout état de cause les faits reprochés doivent être matériellement établis et non fondés sur de simples allégations invérifiables.

Il est important de veiller dans ce rapport, à la qualification des faits fautifs ; seuls les manquements aux obligations liées au statut de fonctionnaire peuvent être qualifiés de fautes disciplinaires et donner lieu à sanction. Même s'ils sont commis en dehors du service, ces manquements, dès lors qu'ils portent atteinte à la considération de l'administration sont susceptibles d'être sanctionnés.

L' autorité territoriale précise, en conclusion du rapport introductif, une proposition de sanction.

Les pièces du dossier disciplinaire et les documents annexés doivent être numérotés (article 5 du décret du 18/09/89).

Une fois connue la date de la séance du conseil de discipline, il importe d'adresser au secrétariat de l'instance, toutes informations utiles pour la préparation de cette séance et notamment de faire connaître :

☞ d'une part la personne chargée de représenter ou d'assister l'autorité territoriale en séance (maire, maire- adjoint, directeur général des services, conseil, etc...)

☞ d'autre part, l'identité et la qualité des personnes appelées à témoigner pour l'affaire (supérieur hiérarchique du fonctionnaire, autres agents, etc...) le cas échéant.

Le secrétariat du conseil de discipline, convoque (par lettre avec accusé de réception) les parties concernées, quinze jours au moins avant la date de la réunion. Chacune des parties est seule chargée d'informer ses conseils, défenseurs et témoins éventuels de la date de l'audience.

Le conseil de discipline doit statuer dans les deux mois à compter de sa saisine, dans le cas où le fonctionnaire est suspendu, le délai est ramené à un mois.

3) La décision de l'autorité territoriale

Dès que le conseil de discipline a émis son avis, l'autorité territoriale, qui n'est pas tenue de suivre cet avis, statue par décision motivée (articles 14 et 16 du décret du 18/09/89).

L'arrêté portant sanction doit être notifié à l'agent et doit mentionner les possibilités et les modalités de recours devant le tribunal administratif compétent dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la sanction (Décret n°65-25 du 11/01/65).

La sanction prononcée est immédiatement exécutoire après sa notification à l'intéressé. Elle n'est pas transmissible au représentant de l'État.

C/ Le recours contentieux contre l'avis rendu par le Conseil de discipline

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le recours contre une sanction disciplinaire prise après avis du conseil de discipline est de la compétence du tribunal administratif, les conseils de discipline de recours ayant été supprimés pour les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues après la date de publication de la loi (7 août 2019).

Un tel recours peut être déclenché par le fonctionnaire contre tout arrêté de sanction, même du premier groupe.

La procédure et les délais sont ceux du droit commun, à savoir deux mois à compter de la notification de l'arrêté portant sanction.

IV - LE DROIT DISCIPLINAIRE DES AGENTS STAGIAIRES

Le régime disciplinaire des fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale est fixé par le Décret N°92-1194 du 4 Novembre 1992.

A/ Les sanctions applicables

Les sanctions susceptibles d'être infligées à un fonctionnaire stagiaire sont (article 6 du décret du 04/11/92) :

- ☞ L'avertissement,
- ☞ Le blâme,
- ☞ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,
- ☞ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à quinze jours,
- ☞ L'exclusion définitive du service

B/ La procédure disciplinaire

Quelle que soit la sanction, les droits de la défense doivent être respectés.

La procédure disciplinaire est identique à celle des fonctionnaires titulaires : l'agent doit être informé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, du droit à la communication de son dossier et à se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

Seules l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours et l'exclusion définitive du service sont prononcées après avis du conseil de discipline (article 6 du décret du 04/11/92).

L'article 30 de la Loi du 13/07/83 prévoyant la possibilité de suspendre un agent est applicable au fonctionnaire stagiaire.

L'exclusion définitive du service entraîne la radiation des cadres sauf pour le fonctionnaire stagiaire qui a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre cadre d'emplois. Pour ce dernier, cette sanction met fin au détachement, il est réintégré dans son grade antérieur et peut faire l'objet d'une nouvelle procédure disciplinaire dans le grade dont il est titulaire, pour les mêmes faits.

V - LE DROIT DISCIPLINAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les règles relatives à la discipline pour les agents contractuels employés par les collectivités territoriales sont fixés par le décret N°88-145 du 15 Février 1988 modifié.

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujetties les agents publics commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal (article 36). Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

A/ Les sanctions applicables

Les sanctions susceptibles d'être appliquées sont (article 36-1):

☞ L'avertissement,

☞ Le blâme,

☞ L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,

☞ Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

B/ La procédure disciplinaire

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre l'agent contractuel a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, et à l'assistance de défenseurs de son choix (article 37).

L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions ainsi que le licenciement doivent être soumis à la consultation de la commission consultative paritaire qui siège en conseil de discipline. Elle est présidée par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le Président du tribunal administratif dans lequel est situé le siège du conseil de discipline.